



Vergütungssystem der VARTA AKTIENGESELLSCHAFT

I. Grundsätze des Vergütungssystems

Das System zur Vorstandsvergütung bei der VARTA AKTIENGESELLSCHAFT leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Es ist darauf ausgerichtet, Anreize für eine langfristig orientierte, auf die Realisierung nachhaltiger Werte fokussierte Geschäftsstrategie zu schaffen, bei der gleichzeitig die Eingehung unverhältnismäßiger Risiken vermieden und Innovationen gefördert werden. Die Ausgestaltung des Vergütungssystems ist damit geeignet, die Vorstandsmitglieder zur Verfolgung und Erreichung der strategischen Ziele der Gesellschaft, namentlich eines nachhaltigen Wachstums der Gesellschaft zu motivieren.

Das neue Vergütungssystem ist einfach, klar sowie verständlich gestaltet und ermöglicht, den Vorstandsmitgliedern ein wettbewerbsfähiges und marktübliches Vergütungspaket anzubieten, welches die regulatorischen Vorgaben umsetzt und das nachhaltige Wirtschaften des Vorstands fördert. Der Aufsichtsrat hat durch das neu geschaffene System die erforderliche Freiheit, auf organisatorische Änderungen zu reagieren und Veränderungen im konjunkturellen Umfeld wie auch in der Marktsituation bei der konkreten Ausgestaltung der Vorstandsvergütung zu berücksichtigen.

II. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Das System der Vorstandsvergütung setzt der Aufsichtsrat in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben gemäß §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest. Der Aufsichtsrat wird dabei von seinem HR-Ausschuss unterstützt. Dieser entwickelt unter Berücksichtigung der unter Abschnitt III. dargestellten Leitlinien sowie der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) in seiner jeweils geltenden Fassung Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, über die im Aufsichtsrat im Zuge seiner Beschlussfassung ausführlich beraten wird.

Bei Bedarf können vom Aufsichtsrat oder HR-Ausschuss externe Vergütungsberater hinzugezogen werden, die von Zeit zu Zeit gewechselt werden. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit vom Vorstand und von der Gesellschaft geachtet. Die geltenden Regelungen des Aktiengesetzes und des DCGK sowie der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats zur Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Der HR-Ausschuss bereitet die regelmäßige Überprüfung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Soweit erforderlich, empfiehlt er dem Aufsichtsrat



Änderungen des Systems. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

III. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt nach Vorbereitung durch den HR-Ausschuss in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes einzelne Vorstandsmitglied fest. Die Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied ist die Summe aus der Festvergütung inklusive Nebenleistungen, des Short Term Incentives („STI“) bei 100%-Zielerreichung und des Long Term Incentives („LTI“) bei 100%-Zielerreichung.

Neben einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder werden hierbei insbesondere die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft, das Marktumfeld, der Erfolg und die Zukunftsaussichten der Gesellschaft berücksichtigt. Der Aufsichtsrat legt besonderes Augenmerk darauf, dass die Ziel-Gesamtvergütung marktüblich ist. Die Marktüblichkeit ist ausweislich der Begründung des Gesetzgebers anhand der nachfolgenden Parameter zu beurteilen:

1. Horizontaler (externer) Vergleich

Zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung werden Vergütungsdaten der börsennotierten Unternehmen in Deutschland mit Notierung im MDAX und SDAX herangezogen. Bei diesem horizontalen Marktvergleich wird die Marktstellung einschließlich der Größe und Komplexität der Gesellschaft unter besonderer Beachtung der Einordnung der Gesellschaft in vorgenannter Vergleichsgruppe berücksichtigt.

2. Vertikaler (interner) Vergleich

Darüber hinaus wird die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft der Gesellschaft in einem internen (vertikalen) Vergleich berücksichtigt. Bei diesem Vergleich wird das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der weiteren Belegschaft einem Vergleich unterzogen. Den oberen Führungskreis grenzt der Aufsichtsrat zu diesem Zweck konkret ab. Die weitere Belegschaft setzt sich zusammen aus tariflichen und außertariflichen Mitarbeitern in Deutschland.

3. Differenzierung zwischen den Vorstandsmitgliedern

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, die konkrete Ziel-Gesamtvergütung differenziert auszugestalten. Die Ziel-Gesamtvergütung ist unter besonderer Berücksichtigung der Funktion des einzelnen Vorstandsmitglieds festzulegen. Hierbei wird vor allem eine funktionspezifische Differenzierung vorgenommen. Insbesondere erhält der Vorsitzende des Vorstands bei der Festlegung eine insgesamt höhere Vergütung als die anderen Vorstandsmitglieder. Bei einer erstmaligen Bestellung eines Vorstandsmitglieds können insgesamt eine niedrigere Vergütung oder eine Reduzierung von Vergütungskomponenten für die erste Bestellperiode festgelegt werden.



4. Höchstgrenzen der Vergütung

Die Maximal-Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds wird vom Aufsichtsrat auf der Basis der Ziel-Gesamtvergütung abgeleitet. Die jährliche Maximal-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds ist die betragsmäßige Höchstgrenze und somit der tatsächliche maximale Zufluss unter Berücksichtigung der Festvergütung (einschließlich Nebenleistungen), des STI und des LTI. Die Maximal-Gesamtvergütung für den Vorstandsvorsitzenden beträgt EUR 7.3 Mio. Für die weiteren Vorstandsmitglieder beträgt die Maximal-Gesamtvergütung EUR 2.0 Mio.

5. Komponenten und Struktur der Ziel-Gesamtvergütung im Überblick

Das Vergütungssystem sieht grundsätzlich feste erfolgsunabhängige sowie variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile vor.

- Die festen erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresfestgehalt und Nebenleistungen.
- Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen eine kurzfristige Vergütungskomponente (STI) sowie langfristige Vergütungskomponenten (LTI).

Für die variablen Vergütungsbestandteile werden zu Beginn jedes Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat mit Blick auf die strategischen Ziele, die Vorgaben aus §§ 87, 87a AktG und dem DCGK in seiner jeweils geltenden Fassung Zielkriterien festgesetzt, deren Erreichungsgrad die Höhe der tatsächlichen Auszahlung bestimmt.

Das Jahresfestgehalt beträgt für den Vorstandsvorsitzenden inklusive Nebenleistungen ca. 36%, das STI ca. 32 % und das LTI ca. 32% der Ziel-Gesamtvergütung. Für die weiteren Vorstandsmitglieder beträgt das Jahresfestgehalt inklusive Nebenleistungen ca. 53%, das STI ca. 23,5% und das LTI ca. 23,5% Ziel-Gesamtvergütung. Es werden keine Pensionszusagen gewährt.

IV. Vergütungskomponenten im Detail

1. Jahresfestgehalt

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine Brutto-Festvergütung. Diese wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt.

2. Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem Nebenleistungen. Diese umfassen

- Zuschuss zur privaten Rentenversicherung,
- eine Unfallversicherung,



- eine Rechtsschutzversicherung,
- die Bereitstellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden darf sowie
- Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge in Anwendung von § 257 SGB V und § 61 SGB.

3. Short Term Incentive

Das STI ist vom geschäftlichen Erfolg der Gesellschaft im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr abhängig. Hierzu legt der Aufsichtsrat zu Beginn jedes Geschäftsjahrs Ziele für bestimmte betriebliche Kennziffern fest. Es werden bis zu zwei finanzielle Ziele festgelegt. Die betrieblichen Kennziffern der Gesellschaft können sein EBITDA, ROCE, Umsatz, Free Cashflow, Working Capital oder Nettofinanzschulden.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied zu Beginn eines Geschäftsjahrs bis zu fünf individuelle, nichtfinanzielle Ziele fest. Die individuellen Ziele sollen den langfristig nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft, die Interessen der Aktionäre und Mitarbeiter, die ökologische und gesellschaftliche Verantwortung oder die Compliance-Kultur der Gesellschaft fördern. Die individuellen Ziele berücksichtigen eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft im Sinne des § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG. Individuelle Ziele können insbesondere die Aspekte Umwelt, Soziales, Mitarbeiterentwicklung, Governance/Compliance, Umsetzung von Reorganisations- oder Effizienzsteigerungsvorhaben sowie spezifische operative und/oder strategische Ziele, die für die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft von hoher Bedeutung sind, umfassen.

Die Gewichtung der Ziele legt der Aufsichtsrat zusammen mit den Zielen zu Beginn des Geschäftsjahrs fest. Finanzielle Ziele werden vom Aufsichtsrat mit 50% bis 90% gewichtet. Individualziele machen zwischen 10% und 50% des Gesamtziels aus. Das STI wird hierbei jeweils am Grad der Zielerreichung in einer Spanne von 0% bis 200% festgelegt. Diese Ausgestaltung des Vergütungssystems erlaubt es dem Aufsichtsrat auf individuelle Entwicklungen zu reagieren und die Kennzahlen und deren Gewichtung flexibel anzupassen.

Die Leistungskriterien sollen die Vorstandsmitglieder zu einer wertschaffenden Unternehmensführung und zur Erreichung bzw. zum Übertreffen der wirtschaftlichen Ziele anreizen. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, durch die Festlegung der Individualziele die Geschäftsstrategie und die Unternehmensentwicklung positiv zu beeinflussen. Hier kann er anlass- und ressortbezogen agieren und der eigenständigen Führung des jeweiligen Ressorts gerecht werden.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft stellt die Zielerreichung und den sich daraus ergebenden STI-Betrag spätestens bis zum Ende des auf die Feststellung des testierten Konzernabschlusses folgenden Kalendermonats fest. Soweit dem Aufsichtsrat der Gesellschaft bei der Feststellung der Ziele ein Beurteilungsspielraum verbleibt, erfolgt die Feststellung nach billigem Ermessen. Der STI-Betrag wird mit Ablauf des auf die Feststellung des testierten Jahresabschlusses folgenden Monats zur Zahlung fällig.

4. Long Term Incentive

Die Zielerreichung des LTI wird nach den für das STI geltenden Regelungen ermittelt. Der Zielbetrag des LTI (100%) wird konkret für den Vorstandsvorsitzenden und jeweils für die weiteren Vorstandsmitglieder



festgelegt. Das LTI wird hierbei jeweils am Grad der Zielerreichung in einer Spanne von 0% bis 200% festgelegt.

Damit das langfristig orientierte, nachhaltige Engagement für die Gesellschaft im Fokus der Tätigkeit des Vorstands steht, hat das Vorstandsmitglied den LTI-Betrag in Aktien der Gesellschaft zu investieren, die einer vierjährigen Mindesthaltedauer unterliegen. Der Erwerb der Aktien erfolgt durch einen externen Dienstleister in einer definierten Zeitspanne nach Abrechnung und Bereitstellung des Betrages auf einem Sperrdepot unter Beachtung der jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der gesetzlichen Regelungen über Insidergeschäfte (Art. 7 ff. Marktmissbrauchsverordnung) und Eigengeschäfte von Führungskräften (Art. 19 Marktmissbrauchsverordnung). So können nachhaltiges Wachstum der Gesellschaft gefördert und Anreize für eine dauerhafte Wertsteigerung gesetzt werden.

Nach Ablauf der jeweiligen Haltedauern kann das Vorstandsmitglied – unter Beachtung der insiderrechtlichen Regularien – über die entsprechenden Aktien frei verfügen.

Scheidet ein Vorstandsmitglied auf Wunsch des Aufsichtsrates aus Gründen aus, die nicht mit dem Verhalten des Vorstandsmitglieds oder dem Vorstandsmitglied selbst zu tun haben, werden alle ausstehenden LTI-Tranchen regulär zum Ende des vorgesehenen Leistungszeitraums ausgezahlt. Gleiches gilt, falls ein Vorstandsmitglied aus sonstigen Gründen, die es nicht zu vertreten hat, aus dem Vorstand ausscheidet (beispielsweise regulärer Ablauf oder einvernehmliche Beendigung des Anstellungsvertrages oder andere vertraglich anerkannte Austrittsgründe). Dies umfasst auch den Übertritt in den Vorruhestand sowie die Ablehnung eines Wiederbestellungsangebots durch das Vorstandsmitglied.

Für den Fall, dass die Gesellschaft das Anstellungsverhältnis mit einem Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund oder ein Vorstandsmitglied das Dienstvertragsverhältnis ungerechtfertigt kündigt („Bad Leaver“), kann vorgesehen werden, dass alle ausstehenden LTI-Zuteilungen verfallen, die den vierjährigen Leistungszeitraum nicht beendet haben.

6. Weitere Vergütungsrelevante Regelungen

a. Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die kurzfristige und die langfristige variable Vergütung einzubehalten bzw. zurückzufordern, falls ein Fall eines schwerwiegenden Pflichtverstoßes vorliegt.

In Fällen einer grob fahrlässigen oder einer vorsätzlichen Verletzung von Sorgfaltspflichten eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters nach § 93 Abs. 1 AktG durch ein Vorstandsmitglied ist die Gesellschaft insbesondere berechtigt, von dem Vorstandsmitglied für den jeweiligen Bemessungszeitraum, in dem die Pflichtverletzung stattgefunden hat, ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile (STI und/oder LTI) ganz oder teilweise zurückzufordern bzw. bei noch nicht erfolgter Auszahlung einzubehalten.



Wurden die variablen Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausgezahlt, ist die Gesellschaft berechtigt, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Differenzbetrag zurückzufordern, sofern dieser Betrag mehr als 10% überschreitet. Die Gesellschaft hat darzulegen, dass die Vergütungsberechnung aufgrund falscher Daten unrichtig erfolgt ist und dadurch die variable Vergütung zu hoch ausfiel. Die Rückforderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Rückforderung bereits beendet ist. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt und können unabhängig davon geltend gemacht werden.

b. Laufzeit und Beendigungsmöglichkeiten

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Laufzeit der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des DCGK. Die Bestelldauer und die Laufzeit des Dienstvertrages beträgt bei einer erstmaligen Bestellung zum Vorstand grundsätzlich drei Jahre. Bei Wiederbestellungen bzw. bei einer Verlängerung des Dienstvertrages liegt die Höchstdauer des Dienstvertrages bei fünf Jahren.

Die Dienstverträge können nur aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden. Wird ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrages dauernd arbeitsunfähig, so kann die Gesellschaft den Dienstvertrag mit einer Frist von einem Monat zum Quartalsende kündigen.

Im Falle der dauerhaften Berufsunfähigkeit eines Vorstandsmitglieds ist die Gesellschaft zur Kündigung des Dienstverhältnisses mit einer Frist von einem Monat zum Quartalsende berechtigt. Im Falle des Todes des Vorstandsmitglieds während der Dauer des Dienstvertrages, haben seine Witwe, ersatzweise die anspruchsberechtigten Kinder, Anspruch auf Fortzahlung des Gehalts für den Sterbemonat und die zwei folgenden Monate. Ansprüche auf variable Vergütung im laufenden Bemessungszeitraum werden in diesem Fall (anteilig) zum Ende des Dienstverhältnisses mit einer Zielerreichung von 100% abgerechnet und zur Auszahlung gebracht.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit eines Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund dürfen ggf. zu vereinbarenden Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen weder den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) noch den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages überschreiten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen.

Das Vergütungssystem sieht Sonderregelungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder Zusagen von Entlassungsschädigungen nicht vor.

Mit jedem Vorstandsmitglied wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwei Jahren vereinbart. Für diesen Zeitraum wird eine Karenzentschädigung in Höhe von jährlich 50% des zuletzt bezogenen Festgehalts sowie des STI bei einer Zielerreichung von 100% gewährt. Eine etwaige Abfindungszahlung ist auf die Karenzentschädigung anzurechnen.



c. Außergewöhnliche Ereignisse und Entwicklungen

Auf Vorschlag des HR-Ausschusses kann der Aufsichtsrat in außergewöhnlichen Fällen vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung abweichen, wenn dies zur Aufrechterhaltung der Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft angemessen und erforderlich ist, die Vergütung des Vorstandsmitglieds weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und die finanzielle Leistungsfähigkeit der Gesellschaft gewährleistet bleibt. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen zum Beispiel außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch eine schwere Wirtschafts- oder Unternehmenskrise) in Betracht, die die ursprünglichen Zielkriterien und/oder finanziellen Anreize des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als außergewöhnliche Entwicklungen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile. Sofern eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht ausreicht, um die Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen das Recht, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren.

Eine Abweichung bzw. Ergänzung der Vergütungsbestandteile ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss auf vorherigen Vorschlag des HR-Ausschusses möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung bzw. Ergänzung feststellt.
